

(上接第9版)



孙建军报告第三组讨论情况

很多同志都关心新制度与原有制度的过渡与衔接问题、更好地落实新制度建设。因此,有老师们建议,学校应该切实做好制度推进的保障工作,强化岗位与责任机制,提高全体教职工的认同感、归属感和成就感,避免人力资源在荣誉待遇等方面的马太效应,使人人都能在南大的不同战线上发光、出彩。

总之,代表们都表示对第一资源大会期待已久、期盼已久,代表了南大全体教职工兴校强校的共同愿望和共同决心,大家有信心、有决心在学校党委、行政的领导下,从自身做起、从自身机



第三组讨论现场

构做起,共同推动南京大学“第一资源”开发与建设。

报告内涵丰富、内容具体,为我们进一步明确了下一步工作重点。校党委副书记、纪委书记刘鸿健参加了第三组讨论。

(第三组会议召集人:孙建军、王月清;记录人:黄俊楠)

讨论会上,第三组成员围绕第一资源开发的内涵、思路、目标、重点举措和保障措施,进行了热烈讨论,可以概括为五个方面:

第一,师德师风既是人才建设的首要要求,也是汇聚人才的重要基础。小组成员提出,大学第一资源开发要将求真务实、合作奉献的科学精神,崇尚道义、淡化功利的人文精神,胸怀天下、知行合一的君子之风融入人才建设的内在要求,通过良好的师德师风建设推进人才队伍的质量、实现立德树人的宗旨、体现现代大学的品格。

第二,第一资源开发既要注重优秀人才的引进,也要注重存量人才的激活。小组成员认为,南京大学在人才引进与内部培养问题上要有顶层规划,也要有战略定力。在顶层规划中,应该考虑人才引进与院系需求的平衡,“按需而引、因才而引”;在内部人才潜力激发中,要注意“睡美人”现象和人才“黑马”的潜在发展,要有一定的人才眼光、定力和耐心,防止隐性的人才流失。

第三,人才开发应该充分吸收多方面的建议,做到实在、实惠、实用。“实在”是突出真抓实干,抓好队伍梯队建设、落实队伍的长效培训机制;“实惠”是突出教师队伍的真实获得感,在工资待遇、社会福利以及家庭扶助等方面,敢于突破现有制度;“实用”是突出制度效果,能够切实有效地改进工作流程、加快人才落户。有同志建议,应进一步加大人才分类评价和“放管服”改革力度,规章制度应制定原则,遵循程序,但对细节应下放具体执行单位。

第四,应强化科学的人性化的人才管理服务。尊重人才,服务人才,真正用好人才。在人才考核中,要注重学科差别,高密度、功利化的考核压力与创新贡献之间的关系一直存在一些矛盾,建议增加多维考核机制,建立长周期与短周期相结合的考核方式,不拘一格考核人才。另外,人才管理是系统性工程,是属人的而非机械的工作,要有润物无声的功夫,有些工作需要深入到人才的切身需求。好几位青年教师呼吁,在政策和条件许可的范围内尽可能办好附中、附小、幼儿园等,可能会成为南大引进人才的“一张王牌”。

第五,要注意制度的执行落地,走好人才建设最后一公里、甚至最后一公尺。

第四组交流发言

王建华



王建华报告第四组讨论情况



第四组讨论现场

各位领导和各位老师,第四组对学校新时代“第一资源”开发大会的内容进行了热烈学习讨论。与会老师对学校近期工作特别是本次“第一资源”开发大会的召开,给予了充分肯定,认为学校的各项人才举措对稳定人心发挥了积极作用。会议凝聚了人心、鼓舞了士气,出台的一系列文件,对于促进南京大学事业的发展无疑具有开拓性的意义。校党委书记、副校长谈哲敏,校长助理濮励杰,中科院院士王颖参加了第四组讨论。大家围绕如何开发“第一资源”提出了诸多建设性的意见和建议,现汇报如下:

第一,做大教师规模为当前第一要务。南大人均产出已经很高,现有教师的科研潜力已很大程度被挖掘出来了。大家一致认为,体量问题严重制约了学科的发展,南大未来发展要靠规模扩张,

要加快把现有编制用完,同时不应让编制成为南大发展的瓶颈,要加快推进研究系列各项制度的完善,从规模上要效益。

第二,立足学科交叉、形成学科特色。学科交叉代表了新时代学科发展的方向。南京大学人文社科高级研究院、学衡研究院、南海协同创新研究中心的建立,为跨学科研究搭建了平台,也产生了一批有代表性的成果。但这方面的探索还不够,学科布局还不太适应学科发展,以院系为单位的学科壁垒还很大。要进一步调整学科结构,真正形成一批具有南大特点、引领未来社会发展的学科研究方向。王颖院士特别强调要加强文理交叉,加强地理与海洋的结合。

第三,薪酬改革应统筹兼顾。老师们对制定辅导员职级评聘办法给予了很高的评价,认为解决了困扰辅导员队伍建设的机制问题。同时,也提出了现有薪酬改革可能存在的问题:目前头衔教授的待遇已经提高了,但一般教授,特别是文科中间层次的人才待遇问题还没有解决。这批教授是教学、科研的重要支撑,为南大的发展做出了重要贡献,如不尽快解决相关待遇问题,存在流失的风险。与此同时,大家对研究系列岗位的薪酬与即将实施的“毓秀青年学者计划”的待遇问题也提出了自己的建议,目的只有一个,那就是统筹兼顾,调动所有老师干事创业的积极性。

第四,增强岗位评聘的针对性。很多老师认为,要重视学科的差异性,让一个学科的老师去评价另一个学科是不科学的,应建立每个二级学科的学科评价体系。在职称评审过程中,应完善代表作制度,本科生和研究生课程应享受同等待遇。对于管理人员的职级评聘,有老师提出应省去核心论文的要求,建立有针对性的评聘标准。其他建议还有:目前,教学岗只限于公共教学单位,是否也可以在基础性教学工作较多的单位设立。有老师特别强调在职称评审时,学科组投票应该采用匿名的方式。

第五,增强考核的科学性。建立考核评价体系对于激发全体南大人干事创业的积极性无疑是非常必要的。大家在肯定即将出台的系列考核办

法的同时,建议考核要规范化、宽松化,遵循科学规律。坚持定性定量相结合。在目标制定过程中,要区别对待,宜粗不宜细,要给老师做冷板凳的时间,对

行政班子的考核要责权利统一。

第六,开拓创新、锐意进取。听了胡金波书记、杨忠常务副书记与谈哲敏副校长的讲话后,大家对南京大学这一届党政班子充满了期待。有老师认为,一段时间以来,南京大学稳健有余,冲劲不足,也有老师说南大缺少狼性。如何开拓创新、锐意进取,如何在南京大学新的百年发展历史上,做出我们这一代人的贡献,是每一个南大人都要思考的问题。期待本次会议确立的工程牵引、四大计划与各项制度保障,可以给南大的事业翻开崭新的一页。

(第四组会议召集人:王建华、周济林;记录人:张剡)

第五组交流发言

顾秋生



顾秋生报告第五组讨论情况

各位领导、各位老师,第五组的参会老师对这次大会的报告以及汇编文件进行了热烈的讨论,认为校党委书记胡金波同志的讲话从战略高度提出了“第一资源”的重要性,耳目一新,格局宏大,振奋人心。大家深感受有压力也有动力,全面了解了学校的大政方针,为今后的各项工作指明了方向。副校长王志林参加了本组讨论。对即将拟定出台的文件,大家发言汇总如下:

第一,准聘长聘制度建设非常有益,支持学校的改革。在制定具体措施方面,和其他高校比起来要有竞争优势,才能吸引到优秀年轻人才。但是,招聘准聘系列必须有6位校外专家评审,招聘长聘系列必须有10位校外专家评审,这些表面上看起来很严格但实际意义不大,可能反而给引进和考核人才工作带来相当大的工作量。建议根据不同学科的实际工作情况,让准聘长聘制度落地生根。

第二,专职科研岗压力大,淘汰率高,上升通道有限。如何平衡专职科研和准聘长聘之间的矛盾?如何顺畅地给专职科研提供晋升通道?毓秀青年学者计划,标准还不太细致。在制定细则的时候要考虑到如何吸引人才。

第三,管理和辅导员系列。学校顶层设计,营造人人皆可成才的氛围;管理人员有盼头,能否细化评价指标,更利于发现自身问题。能否增加关于不符合条件人员的流转机制,有更合适的岗位,各得其所,各尽其才。辅导员单列,辅导员有更好的上升通道,反映学校领导对辅导员工作的重视。但是论文方面对管理人员和辅导员队伍的要求太高,能不能基于本职工作的成绩提出更好的评价方式?

(下转第11版)



第五组讨论现场